

Jurnal Al-Himayah

Volume 2 Nomor 2 Oktober 2018

Page 147-166

**Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja
pada Rumah Sakit Islam Gorontalo****Darwin Botutihe & Hamid Pongoliu**

Fakultas Syariah IAIN Sultan Amai Gorontalo

E-mail : darwinbotutihe17@gmail.com, hamid.pongoliu@yahoo.com**ABSTRAK**

Perlindungan hukum mempunyai makna sebagai perlindungan dengan menggunakan sarana hukum sarana instrumen untuk melindungi kepentingan-kepentingan masyarakat yang ditingkatkan menjadi hak-hak hukum yang dapat dipaksakan pemenuhannya. Perlindungan ekonomi, perlindungan sosial dan perlindungan teknis diantara perlindungan hukum yang memuat hak-hak tenaga kerja yang harus diberikan kepada tenaga kerja tetap dalam ikatan hubungan industrial. Rumah Sakit Islam Gorontalo yang yang pekerjaan tidak bersifat sementara atau pekerjaan ada secara terus menerus dalam memberikan pelayanan kesehatan, sulit untuk mewujudkan perlindungan hukum bagi tenaga kerjanya karena tidak memiliki tenaga kerja tetap. Masih berkedudukan tenaga kerja kontrak menjadi kendala utama bagi 102 (seratus dua orang) tenaga kerja yang ada di Rumah Sakit Islam Gorontalo untuk mendapatkan hak atas perlindungan hukum.

Kata Kunci : *Perlindungan hukum Tenaga Kerja dan Rumah Sakit***I. PENDAHULUAN**

Perkembangan dunia usaha sangat dipengaruhi oleh situasi dan kondisi hubungan industrial, utamanya peranan pihak-pihak yang berkepentingan dalam dunia usaha tersebut (*stake holders*). Semakin baik hubungan industrial maka semakin baik perkembangan dunia usaha¹ Sehingga keharmonisan dalam hubungan industrial tergantung bagaimana para pihak memenuhi kewajibannya terhadap pihak lain

¹ Rachmad Syafa'at, *Gerakan Buruh dan Pemenuhan Hak Dasarnya: Strategi Buruh Dalam Melakukan Advokasi*, Penerbit: In-Trans Publising, 2008.Hal. 36.

sehingga pihak yang lain itu mendapatkan hak-haknya.² Adanya komitmen yang rendah oleh pihak-pihak yang berkepentingan dapat menimbulkan eskalasi perselisihan hubungan industrial yang menjurus pada aksi mogok dan demonstrasi serta sengketa hubungan industrial pada pengadilan hubungan industrial.

Rangkaian sikap pekerja/buruh dalam hubungan kerja sangat berpengaruh terhadap produktivitas karena terkait dengan motivasi untuk meningkatkan prestasi kerja. Pekerja/buruh akan bekerja lebih keras apabila mereka percaya bahwa perusahaan memperhatikan kesejahteraan mereka, fenomena inilah yang disebut sebagai *Hawthorne effect*.³ Dengan demikian, tuntutan tenaga kerja untuk berpartisipasi dan berperan aktif bersama pengusaha sangat perlu, dalam upaya menuju pencapaian tujuan usaha yang dicita-citakan, karena tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting untuk mencapai tujuan suatu usaha tersebut. Tujuan usaha tersebut dapat tercapai apabila telah terbentuk suatu hubungan kerja yang dinamis, harmonis, selaras, serasi dan seimbang antara pemberi kerja dan pekerja, sesuai asas hubungan industrial yang terbuka, transparan dan komunikatif.

Hanya saja, dalam prakteknya terkadang terjadi perselisihan antara pengusaha dan tenaga kerja yang disebabkan oleh kepentingan yang kontradiksi yaitu pengusaha berharap akan hasil yang maksimal sedangkan tenaga kerja berharap kesejahteraan yang maksimal. Perselisihan hubungan industrial pernah terjadi pada Rumah Sakit swasta di Gorontalo yaitu Rumah Sakit Islam. Yayasan Kesejahteraan Umat Hasanah selaku pemberi kerja terjadi perselisihan hubungan industrial dengan tenaga kerja pada tahun 2015 hingga bergulir ke Pengadilan Hubungan Industrial Gorontalo. Perselisihan ini terjadi berawal dari pemberhentian tenaga kerja oleh Yayasan Kesejahteraan Umat Hasanah yang menimbulkan solidaritas tenaga kerja melakukan aksi mogok kerja.⁴

Suasana tidak kondusif akibat perselisihan hubungan industrial ini, juga menjadi alasan Pemerintah Kota Gorontalo

² Uti Ilmu Royen, *Perlindungan Hukum terhadap Pekerja/Buruh Outsourcing (studi Kasus di Kabupaten Ketapang)*, hasil penelitian Tesis pada Program Megister Ilmu Hukum UNDIP, Semarang.2009. hal.18

³ James A.F.Stoner, Manajemen, Edisi Kedua (Revisi) Jilid I, Alih Bahasa Alfonsus Sirait, Penerbit: Erlangga, Cetakan Kedua, 1990.Hal. 36.

⁴ Harian Gorontalo, Edisi Juli 2016

menutup sementara operasional dari Rumah Sakit Islam melalui surat No.:440/dikes/1251. Disamping mogok tenaga kerja juga menempuh jalur hukum dengan mengajukan gugatan sengketa hubungan industrial kepada pengadilan hubungan industrial pada Pengadilan Negeri Gorontalo yang amarnya diantaranya menerima permohonan dari pemohon (tenaga kerja).

Menurut Ketentuan Umum Pasal 1 angka 22 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan. Sehingga hubungan ketenagakerjaan harus dibangun berdasarkan Pancasila dan Undang Negara Republik Indonesia tahun 1945,⁵ yang diselenggarakan atas asas keterpaduan dengan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah dengan tujuan yaitu:⁶

- memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi;
- mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah;
- memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan; dan,
- meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Tujuan ketenagakerjaan akan konsep tentang perlindungan terhadap pekerja/buruh sebagaimana diatas diantaranya adalah perlindungan hukum terhadap hak pekerja/buruh dengan menggunakan sarana hukum. Atau perlindungan yang diberikan oleh hukum terhadap pekerja/buruh atas tindakan-tindakan pengusaha pada saat sebelum bekerja (*pre-employment*), selama bekerja (*during employment*) dan masa setelah bekerja (*Post employment*). Terjadinya perselisihan hubungan industrial diantaranya akibat hubungan ketenagakerjaan tidak berjalan sesuai asasnya atau tidak seimbang. Adanya perselisihan hubungan industrial diantaranya disebabkan

⁵ Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 2.

⁶ Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 4

lemahnya perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh yang didapatkan oleh pekerja ditempat ia bekerja.

Fakta adanya perselisihan hubungan industrial Rumah Sakit Islam di Gorontalo antara Yayasan Kesejahteraan Umat Hasanah selaku pemberi kerja terjadi perselisihan hubungan industrial dengan tenaga kerja pada tahun 2015, sehingga tidak terjadi hubungan kerja yang dinamis, harmonis, selaras, serasi dan seimbang antara pemberi kerja dan pekerja, sesuai asas hubungan industrial yang terbuka, transparan dan komunikatif. Fenomena ini perlu untuk dilakukan penelitian terhadap pelaksanaan perlindungan hukum tenaga kerja yang berkerja pada rumah sakit islam Gorontalo dan kendala-kendala yang menyebabkan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja pada Rumah Sakit Islam Gorontalo.

Berdasarkan hal yang dikemukakan diatas, pertanyaan yang muncul adala bagaimana bentuk pelaksanaan pelindungan hukum bagi tenaga kerja dan kendala pelaksanaan pelindungan hukum bagi tenaga kerja pada Rumah Sakit Islam Gorontalo.

II. PEMBAHASAN

A. Tenaga Kerja, Pemberi Kerja dan Hubungan Industrial

Dalam praktek hubungan industrial saat ini, dikenal istilah tenaga kerja, pekerja dan buruh. Istilah-istilah ini, secara sederhana sering dipersepsikan memiliki makna yang sama pada hal ini kurang tepat, sebab ada perbedaan makna dari tiga istilah diatas, dimana tenaga kerja lebih luas ruang lingkupnya bila dibandingkan dengan pekerja/buruh, karena meliputi pegawai negeri, pekerja formal, pekerja informal dan yang belum bekerja atau pengangguran. Sedangkan tenaga kerja merupakan penduduk yang berada dalam usia kerja (15 tahun – 64 tahun), yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.⁷ Serta istilah pekerja lebih sering dipakai untuk menunjukan status hubungan kerja seperti pekerja kontrak, pekerja tetap dan sebagainya, dimana pengertian ini memiliki makna luas bahwa setiap orang yang melakukan pekerjaan baik dalam hubungan kerja maupun swapekerja. Istilah pekerja biasa juga diidentikan dengan karyawan, yaitu pekerja non fisik, sifat pekerjaannya halus atau tidak kotor. Sedangkan istilah

⁷ UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Bab I pasal 1 angka 2

buruh sering diidentikan dengan pekerjaan kasar, pendidikan minim dan penghasilan yang rendah.

Tenaga kerja secara sederhana dibagi dalam tiga jenis yaitu *Pertama* Tenaga kerja terdidik adalah tenaga kerja yang memiliki suatu keahlian atau kemahiran dalam bidang tertentu dengan cara sekolah atau pendidikan formal dan nonformal, seperti: pengacara, dokter, guru, dan lain-lain. *Kedua*, Tenaga kerja terlatih adalah tenaga kerjayang memiliki keahlian dalam bidang tertentudengan melalui pengalaman kerja. Tenaga kerja terampil ini dibutuhkan latihan secara berulang-ulang sehingga mampu menguasai pekerjaan tersebut, seperti apoteker, ahli bedah, mekanik, dan lain-lain. *Dan Ketiga* Tenaga kerja tidak terdidik dan tidak terlatih adalah tenaga kerja kasar yang hanya mengandalkan tenaga saja. Contoh: kuli, buruh angkut, pembantu rumah tangga, dan sebagainya. Ketiga jenis tenaga kerja ini ada di rumah sakit yang terbagi dalam profesi sebagai berikut: *Pertama* Dokter yang dalam bahasa latin juga berarti guru dengan makna seseorang yang karena keilmuannya berusaha menyembuhkan orang-orang sakit. *Kedua* Perawat, perawat yang terlihat selalu mendampingi dokter saat memeriksa pasiennya, bahkan, saat dokter tidak ada, perawat harus selalu siap sedia merawat orang yang sedang sakit. *Ketiga*, Apoteker, yang menyiapkan obat-obat yang disarankan oleh dokter berdasarkan keahliannya dalam meracik obat-obatan. *Keempat* Ahli Gizi, yang merupakan tenaga kesehatan yang dapat memastikan kandungan gizi dalam suatu makanan, untuk pasien dirawat di rumah sakit. *Kelima* Radiografer profesi ini adalah melakukan pemeriksaan melalui teknik sinar-X, Computed Tomography (CT Scan), dan Magnetic Resonance Imaging (MRI). Hasil pemeriksaan ini dapat membantu dokter untuk mendiagnosa penyakit yang kita derita. *Keenam* Perekam Medis, tenaga kerja yang mencatat data-data atau hasil pemeriksaan dengan rapi.

Sedangkan orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain disebut dengan pemberi kerja.⁸ Secara terminologi pemberi kerja dikenal dengan istilah Pengusaha. Pengusaha menurut UU No. 13 tahun 2003 Bab I pasal 1 angka 5 adalah orang perseorangan, persekutuan, atau badan

⁸ UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Bab I pasal 1 angka 4

hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri, orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya atau orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

Hubungan industrial adalah hubungan semua pihak yang terkait atau berkepentingan atas proses produksi barang atau jasa di suatu perusahaan. Istilah hubungan industrial merupakan terjemahan dari "*labour relation*" atau hubungan perburuhan. Istilah ini pada awalnya menganggap bahwa hubungan perburuhan hanya membahas masalah-masalah hubungan antara pekerja/buruh dan pengusaha. Seiring dengan perkembangan dan kenyataan yang terjadi di lapangan bahwa masalah hubungan kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha ternyata juga menyangkut aspek-aspek lain yang luas. hubungan perburuhan tidaklah terbatas hanya pada hubungan antara pekerja/buruh dan pengusaha, tetapi perlu adanya campur tangan pemerintah.⁹ Adapun prinsip dari hubungan industrial meliputi: *Pertama* Kepentingan Bersama: Pengusaha, pekerja/buruh, masyarakat, dan pemerintah, *Kedua* Kemitraan yang saling menguntungkan: Pekerja/buruh dan pengusaha sebagai mitra yang saling tergantung dan membutuhkan, *Ketiga* Hubungan fungsional dan pembagian tugas, *keempat* Kekeluargaa, *Kelima* Penciptaan ketenangan berusaha dan ketentruman bekerja, *keenam* Peningkatan produktivitas dan *ketujuh* Peningkatan kesejahteraan bersama¹⁰.

Sedangkan menurut UU No. 13 tahun 2003 Bab I pasal 1 angka 16 disebutkan bahwa Hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang- Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Hubungan industrial akan terjadi diawali dengan Perjanjian Kerja Bersama atau disingkat PKB. PKB merupakan

⁹ Abdul Khakim, 2009, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Penerbit PT

¹⁰ Payaman J. Simanjuntak, 2009 *Manajemen Hubungan Industrial*, Penerbit Jala Permata Aksara, Jakarta

pijakan karyawan dalam menorehkan prestasi yang pada gilirannya akan berujung kepada kinerja korporat dan kesejahteraan karyawan. Jadi, PKB memang penting bagi perusahaan manapun. Hubungan kerja senantiasa terjadi di masyarakat, baik secara formal maupun informal, dan semakin intensif di dalam masyarakat modern. Di dalam hubungan kerja memiliki potensi timbulnya perbedaan pendapat atau bahkan konflik. Untuk mencegah timbulnya akibat yang lebih buruk, maka perlu adanya pengaturan di dalam hubungan kerja ini dalam bentuk PKB. Dalam praktiknya, persyaratan kerja diatur dalam bentuk perjanjian kerja yang sifatnya perorangan.

Perjanjian kerja Bersama ini dibuat atas persetujuan pemberi kerja dan Karyawan yang bersifat individual. Pengaturan persyaratan kerja yang bersifat kolektif dapat dalam bentuk Peraturan Perusahaan (PP) atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Perjanjian Kerja Bersama atau PKB sebelumnya dikenal juga dengan istilah KKB (Kesepakatan Kerja Bersama) / CLA (*Collective Labour Agreement*) adalah merupakan perjanjian yang berisikan sekumpulan syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak yang merupakan hasil perundingan antara Pengusaha, dalam hal ini diwakili oleh Manajemen Perusahaan dan Karyawan yang dalam hal ini diwakili oleh Serikat Karyawan, serta tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan. Hal ini juga tertuang dalam Pasal 1 UU No.13 tahun 2003 Point 21. PKB dibuat dengan melalui perundingan antara manajemen dan serikat karyawan.

B. Perlindungan Hukum

Padanan kata perlindungan hukum dalam bahasa Inggris adalah “*legal protection*”, dalam bahasa Belanda “*rechtsbecherming*”. Kedua istilah tersebut juga mengandung konsep atau pengertian hukum yang berbeda untuk memberi makna sesungguhnya dari “perlindungan hukum”. Di tengah langkanya makna perlindungan hukum itu, berusaha membangun sebuah konsep perlindungan hukum dari perspektif keilmuan hukum, menurutnya Perlindungan hukum mempunyai makna sebagai perlindungan dengan menggunakan sarana hukum atau perlindungan yang diberikan oleh hukum, ditujukan kepada perlindungan terhadap kepentingan-kepentingan tertentu, yaitu dengan cara menjadikan kepentingan yang perlu dilindungi tersebut ke dalam sebuah hak hukum. Perlindungan hukum terdiri dari dua suku kata, yaitu

Perlindungan dan Hukum, artinya perlindungan menurut hukum dan undang-undang yang berlaku. Konsep tentang perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh yang dipergunakan adalah perlindungan terhadap hak pekerja/buruh dengan menggunakan sarana hukum. Atau perlindungan yang diberikan oleh hukum terhadap pekerja/buruh atas tindakan-tindakan pengusaha pada saat sebelum bekerja (*pre-employment*), selama bekerja (*during employment*) dan masa setelah bekerja (*Post employment*).¹¹

Teori Perlindungan Hukum merupakan salah satu teori yang sangat penting untuk di kaji, karena fokus kajian teori ini pada perlindungan hukum yang diberikan kepada masyarakat. Masyarakat yang didasarkan pada teori ini yaitu masyarakat yang berada pada posisi yang lemah baik secara ekonomis maupun lemah dari aspek yuridis. Istilah teori perlindungan hukum berasal dari bahasa Inggris yaitu: *legal protection theory* sedangkan dalam bahasa belada disebut dengan *theorie van dewettelijkebescherming* dan dalam bahasa Jerman disebut dengan *theorie der rechtliche schutz*. Secara gramtikal perlindungan adalah Tempat berlindung atau Hal (perbuatan) yang memperlindungi. Memperlindungi adalah menyebabkan atau menyebabkan berlindung meliputi: menempatkan dirinya supaya tidak terlihat bersembunyi atau minta pertolongan. Sementara itu, pengertian melindungi meliputi menutupi supaya tidak terlihat tampak menjaga merawat atau memelihara menyelamatkan atau memberikan pertolongan.¹² Teori Perlindungan Hukum merupakan teori yang berkaitan pemberian pelayanan kepada masyarakat. *Roscou Pound* mengemukakan hukum merupakan alat rekayasa social (*law as tooo of social engginering*). Kepentingan manusia adalah suatu tuntutan yang harus dilindungi dan dipenuhi manusia dalam bidang hukum Rosou Pound membagi kepentingan manusia yang dilindungi hukum menjadi tiga macam yaitu :

1. Kepentingan Umum (*Public interest*)
2. Kepentingan masyarakat (*social interest*)
3. Kepentingan individu (*privat interest*)

¹¹ Harjono. 2008. *Konstitusi Sebagai Rumah Bangsa*, Penerbit Sekretariat Jenderal dan Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi

¹² Salim, HS, 2002 *Pengantar Hukum Perdata Tertulis* Jakarta : Sinar Grafika.

Perlindungan hukum adalah berkaitan dengan tindakan negara untuk melakukan sesuatu dengan (memberlakukan hukum negara secara eksklusif) dengan tujuan untuk memberikan jaminan kepastian hak-hak seseorang atau kelompok orang. Perlindungan hukum selalu terkait dengan peran dan fungsi hukum sebagai pengatur dan pelindung kepentingan masyarakat, Bronislaw Malinowski dalam bukunya berjudul *Crime and Custom in Savage*, mengatakan “bahwa hukum tidak hanya berperan di dalam keadaan-keadaan yang penuh kekerasan dan pertentangan, akan tetapi bahwa hukum juga berperan pada aktivitas sehari-hari¹³. Hukum menentukan kepentingan-kepentingan masyarakat yang dapat ditingkatkan menjadi hak-hak hukum yang dapat dipaksakan pemenuhannya. Hak diberikan kepada pendukung hak yang sering dikenal dengan entitas hukum (*legal entities, rechtspersoon*) yang dapat berupa orang-perorangan secara kodrati (*naturlijke*) dan dapat juga entitas hukum nir kodrati yaitu entitas hukum atas hasil rekaan hukum.¹⁴

Perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman terhadap hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan itu diberikan kepada masyarakat agar dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum. Sedangkan Menurut Salim Hs. Perlindungan hukum adalah upaya atau bentuk pelayanan yang diberikan oleh hukum kepada subjek hukum serta hal-hal yang menjadi objek yang dilindungi.¹⁵ Secara teoritis, bentuk perlindungan hukum dibagi menjadi dua bentuk yaitu: perlindungan yang bersifat preventif dan perlindungan refresif. Perlindungan hukum yang preventif merupakan perlindungan hukum yang sifatnya pencegahan. Perlindungan yang memberikan kesempatan kepada rakyat untuk mengajukan keberatan (*inspraak*) atas pendapatnya sebelum suatu keputusan pemerintahan mendapat bentuk yang definitif. Sehingga perlindungan hukum ini bertujuan untuk mencegah terjadinya sengketa dan sangat besar artinya bagi tindak pemerintah yang didasarkan pada kebebasan bertindak. Dan dengan

¹³ Soeroso, *Pengantar Ilmu Hukum*, Penerbit: Sinar Grafika, Cetakan Kedelapan 2006. Hal 49.

¹⁴ Maria Theresia Geme, 2012, “*Perlindungan Hukum terhadap Masyarakat Hukum Adat dalam Pengelolaan Cagar Alam Watu Ata Kabupaten Ngada, Provinsi Nusa Tenggara Timur*”, disertai Program Doktor Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Brawijaya Malang.

¹⁵ Salim, HS, 2002 *Pengantar Hukum Perdata Tertulis* Jakarta : Sinar Grafika.

adanya perlindungan hukum yang preventif ini mendorong pemerintah untuk berhati-hati dalam mengambil keputusan yang berkaitan dengan asas *freies ermessen* dan rakyat dapat mengajukan keberatan atau dimintai pendapatnya mengenai rencana keputusan tersebut.

Secara teoritis dikenal ada tiga jenis perlindungan kerja yaitu sebagai berikut *pertama*, Perlindungan sosial, yaitu suatu perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, yang tujuannya untuk memungkinkan pekerja/buruh mengenyam dan mengembangkan kehidupannya sebagaimana manusia pada umumnya, dan khususnya sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga. Perlindungan sosial disebut juga dengan kesehatan kerja. *Kedua* Perlindungan teknis, yaitu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga agar pekerja/buruh terhindar dari bahaya kecelakaan yang ditimbulkan oleh alat-alat kerja atau bahan yang dikerjakan. Perlindungan ini lebih sering disebut sebagai keselamatan kerja. *Ketiga* Perlindungan ekonomis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja/buruh suatu penghasilan yang cukup guna memenuhi keperluan sehari-hari baginya dan keluarganya, termasuk dalam hal pekerja/buruh tidak mampu bekerja karena sesuatu diluar kehendaknya. Perlindungan jenis ini biasanya disebut dengan jaminan sosial.¹⁶

C. Perlindungan Hukum Tenaga Kerja di Rumah Sakit Islam Gorontalo.

Rumah Sakit Islam Gorontalo merupakan salah satu rumah sakit swasta yang ada di Gorontalo dan satu-satunya Rumah Sakit yang berlabel Islam yang ada di Provinsi Gorontalo. Rumah Sakit Islam yang beralamat di Jl HB. Yasin No.: 457 Kelurahan Liluwo Kecamatan Kota Tengah pertama di bangun pada tahun 1991 dengan status Tipe D¹⁷, Pendirian Rumah Sakit Islam Gorontalo didasari sebuah filosofi pemahaman bahwa dalam Islam setiap

¹⁶ Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja (Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja)*, Jakarta, Raja Grafindo Persada, 2007, hal 78

¹⁷ Zamroni Abdul Samad, Sekretaris Yayasan Kesejahteraan Umat Hasanah Gorontalo, wawancara, 4 Agustus 2018

pribadi wajib untuk berlomba-lomba dalam kebajikan, beramal saleh bagi kemaslahatan umat. Diantaranya melalui upaya pembangunan umat manusia agar menjadi insan berkualitas baik jasmani dan rohani memerlukan usaha yang sungguh-sungguh dan komitmen yang teguh bersama-sama dengan meningkatkan derajat kesehatan dan kesejahteraan masyarakat. Rumah Sakit Islam Gorontalo bernaung dan dikelola oleh Yayasan Kesejahteraan Umat Hasanah Gorontalo, yang didirikan pada tahun 1988 sebagaimana akta pedirian Nomor: 36 tanggal 15 Oktober 1988 yang ditandatangani oleh Notaris Jotje Nento, SH., Notaris di Gorontalo.

Pendirian Rumah Sakit Islam diawali dengan pembukaan poliklinik sederhana pada tahun 1991 dan pada tahun 1995 dikembangkan menjadi sebuah Rumah Sakit dengan nama Rumah Sakit Islam Gorontalo, yang pengresmian operasionalnya dilakukan oleh Menteri Riset dan Teknologi RI, Prof Dr. Ir. Eng. BJ. Habibie pada tanggal 7 Mei 1995. Prof Dr. Ir. Eng. BJ. Habibie pada pengresmian tersebut memberikan sumbangan berupa dana untuk pembangunan gedung berlantai dua yang disertai peralatan laboratorium. Disamping itu, dr. Hj. Hasri Ainun Habibie yang hadir pada pengresmian tersebut, juga memberikan sumbangan berupa alat bedah yang lengkap dan alhamdulillah hingga saat ini alat tersebut masih berfungsi dan dimanfaatkan oleh Rumah Sakit Islam Gorontalo. Sekalipun pada kenyataannya (*de facto*) Rumah sakit Islam Gorontalo sudah diresmikan pada tahun 1995, hanya saja secara hukum (*de jure*), izin Penyelenggaraan Rumah Sakit Islam Gorontalo dari Departemen Kesehatan RI nanti pada tahun 2009 melalui Surat Keputusan Menteri Kesehatan RI. Nomor: HK.07.06III/2/09 tertanggal 22 Januari 2009.

Rumah Sakit Islam Gorontalo memiliki visi yaitu menjadi Rumah Sakit pilihan pertama dan terkemuka di Gorontalo dengan pelayanan yang berkualitas berdasarkan nilai-nilai Islami. Sedangkan misinya yaitu: *Pertama* Memberikan, menjaga dan meningkatkan pelayanan kesehatan yang profesional dan berkualitas. *Kedua* Menerapkan budaya kerja bernuansa Islami dan yang berorientasi pada kepuasan pelanggan dan. *Ketiga* Meningkatkan kinerja profitabilitas untuk kepentingan dan kemaslahatan umat manusia. Rumah sakit Islam Gorontalo ini memiliki motto yaitu Pelayananku adalah Ibadahku yang diaktualisasikan dengan tugas dan fungsi pokok dengan memberikan upaya pelayanan kesehatan perorangan

secara paripurna dan fokus upaya kuratif dan rehabilitative dengan tidak mengabaikan upaya promotif dan preventif secara berkualitas, profesional, komprehensif dan terjangkau berdasarkan pada nilai-nilai ukhuwah islamiyah yang berorientasi pada nilai dan kepuasan pengguna jasa pelayanan. Sedangkan tugas pokok Rumah Sakit Islam Gorontalo yaitu:

1. Menyelenggarakan upaya pelayanan *medic* dasar dan kegawatdaruratan.
2. Menyelenggarakan upaya pelayanan *medic* spesialis
3. Menyelenggarakan upaya pelayanan kefarmasian
4. Menyelenggarakan upaya pelayanan asuhan keperawatan
5. Menyelenggarakan upaya pelayanan analistik dan laboratorium
6. Menyelenggarakan upaya pelayanan rujukan
7. Menyelenggarakan upaya promosi kesehatan
8. Pencegahan dan pengendalian penyakit
9. Menyelenggarakan upaya pelayanan gizi
10. Menyelenggarakan upaya pelayanan kesanitasi
11. Menyelenggarakan upaya pengembangan sumber daya (tenaga, sarana dan dana) Rumah Sakit Islam Gorontalo.
12. Menyelenggarakan penelitian dan pengkajian dalam upaya meningkatkan mutu pelayanan Rumah Sakit Islam Gorontalo
13. Menyelenggarakan pelayanan administrasi dan keuangan.

Rumah Sakit Islam Gorontalo dalam mencapai fungsi dan tujuannya menggunakan tenaga kerja diantaranya tenaga kerja profesi dokter kategori spesialis dari hasil kerja sama dengan pemerintah Provinsi Gorontalo, Pemerintah Kota Gorontalo Rumah Sakit Umum Aloi Saboe, Pemerintah Kabupaten Gorontalo Rumah Sakit Umum MM. Dunda dan Pemerintah Kabupaten Bone Bolango Rumah Sakit Umum Toto Kabila. Tenaga kerja profesi dokter Spesialis tersebut terdiri dari 4 (empat) spesialis dasar yang terdiri dari 4 (empat) orang spesialis penyakit dalam, 2 orang spesialis bedah, 1 (satu) orang spesialis kebidanan dan penyakit kandungan, 1 (satu) orang spesialis anak, 2 (dua) orang spesialis penunjang yang terdiri dari 1 (satu) orang spesialis radiologi, 1 (satu) orang spesialis patologi klinik, dan 1 (satu) orang spesialis anastesi. Disamping itu, Rumah Sakit Islam Gorontalo juga memiliki subspecialis yaitu : 1 (satu) orang spesialis syaraf dan 1 (satu) orang spesialis THT. Adapun tenaga spesialis lain yang dimiliki

RSI Gorontalo yaitu 1 (satu) orang spesialis gigi dan mulu, 1 (satu) orang spesialis Onkologi.

Secara keseluruhan rumah Sakit Islam Gorontalo yang mempekerjakan 105 (seratus lima) orang tenaga pekerja pada tahun 2017 dan 102 (seratus dua) orang tenaga pekerja untuk tahun 2018. Tenaga kerja tersebut terdistribusi dalam profesi sebagai berikut: profesi Dokter, Perawat, Ahli Gizi, Radiologi, Perekam Medis, dan penunjang profesi yang terdiri dari Bidan, Adminitrasi Akuntansi, teknisi, pramusaji, juru masak, satpam, cleaning service, tukang kebun dan tenaga laundry.

Selanjutnya tenaga kerja berdasarkan profesi pada rumah sakit Islam Gorontalo pada tahun 2018 yaitu: *Pertama* Tenaga Kerja Profesi Dokter, profesi ini memiliki tugas pokok diantaranya mengusahakan pelayanan kesehatan melalui pemeriksaan dan pengobatan, merujuk ke poliklinik serta memberikan penyuluhan pada pasien tentang kesehatan. Di Rumah Sakit Islam Gorontalo saat ini mempunyai tenaga kerja profesi dokter yaitu 27 (dua puluh tujuh) orang yang terbagi dalam kategori dokter sepesialis 17 (tujuh belas) orang atau 63 % dan kategori umum yaitu 10 (sepuluh) orang atau 37%. Sedangkan dilihat dari tingkat pendidikan, untuk jenjang pendidikan S2 yaitu 17 (tujuh belas) atau 63% sedangkan untuk jenjang pendidikan S1 yaitu 10 (sepuluh) orang atau 37 %. Tenaga kerja yang profesi Dokter di Rumah Sakit Islam Gorontalo sebanyak 17 (tujuh belas) orang kategori spesialis terdiri dari 4 (empat) spesialis dasar yang terdiri dari 4 (empat) orang spesialis penyakit dalam, 2 orang spesialis bedah, 1 (satu) orang spesialis kebidanan dan penyakit kandungan, 1 (satu) orang spesialis anak, 2 (dua) orang spesialis penunjang yang terdiri dari 1 (satu) orang spesialis radiologi, 1 (satu) orang spesialis patologi klinik, dan 1 (satu) orang spesialis anastesi. Rumah Sakit Islam Gorontalo juga memiliki subspesialis yaitu: 1 orang spesialis syaraf dan 1 orang spesialis THT. Serta tenaga spesialis lain yaitu 1 orang spesialis gigi dan mulu, 1 orang spesialis Onkologi. Pemenuhan tenaga kerja profesi dokter spesialis ini adalah hasil kerja sama Rumah Sakit Islam Gorontalo dengan pemerintah Provinsi Gorontalo, Pemerintah Kota Gorontalo melalui Rumah Sakit Umum Aloe Saboe, Pemerintah Kabupaten Gorontalo melalui Rumah Sakit Umum MM. Dunda dan Pemerintah Kabupaten Bone Bolango melalui Rumah Sakit Umum Toto Kabila.

Kedua tenaga kerja profesi perawat adalah tenaga kerja yang sepintas terlihat selalu mendampingi dokter saat memeriksa pasiennya, namun terkadang perawat menjadi orang yang pertama pasien atau keluarga pasien tempat konsultasi disaat dokter tidak ada. Perawat juga harus selalu siap sedia merawat orang yang sedang sakit sesuai dengan spesialis perawatan anak, spesialis perawatan syaraf, dan lainnya. Rumah Sakit Islam Gorontalo saat ini mempekerjakan tenaga kerja profesi perawat yaitu: 39 (tiga puluh sembilan) orang dengan tingkat pendidikan, untuk jenjang pendidikan S1 yaitu 13 (tiga belas) orang atau 33.3 % sedangkan untuk jenjang pendidikan D3 yaitu 26 (dua puluh enam) orang atau 66,7 %. *Ketiga*, tenaga kerja profesi apoteker, yang memberikan resep obat untuk mengobati penyakit pasien, dengan cara menyiapkan obat-obat yang disarankan oleh dokter. Di rumah sakit Islam Gorontalo memiliki tenaga kerja apoteker hanya seorang, namun tugas-tugasnya dibantu oleh 2 (dua) orang asisten apoteker dan 2 (dua) orang sarjana farmasi, sehingga dari segi pemenuhan fungsinya profesi apoteker dilakukan oleh 5 (lima) orang yang tingkat pendidikan, untuk jenjang pendidikan S1 yaitu 3 (tiga) orang atau 20% dan untuk jenjang pendidikan D3 yaitu 2 (dua) orang atau 40 %. *Keempat* Profesi Gizi, profesi ini juga tidak kalah penting dengan profesi lain yang ada di rumah sakit. Ahli gizi merupakan tenaga kesehatan yang dapat memastikan kandungan gizi dalam suatu makanan. Ahli gizi di rumah sakit, melakukan pengawasan makanan kepada pasien yang dirawat inap, biasanya akan ada makanan yang diberikan setiap harinya untuk dikonsumsi, sekaligus makanan tersebut berperan juga untuk kesembuhan pasien selama dirawat. Rumah Sakit Islam Gorontalo memiliki tenaga kerja profesi ahli gizi dan dibantu oleh pramusaji dan juru masak yang jumlah adalah 2 (dua) orang 28,6 %, dengan jenjang pendidikan Diploma tiga (D3) sedangkan peran ahli gizi ini didukung oleh pramusaji dan juru masak dengan jumlah tenaga kerja sebanyak: 5 (lima) orang dengan tingkat pendidikan, untuk jenjang pendidikan SLTA sebanyak 5 (lima) orang atau 100 %.

Kelima adalah Tenaga Kerja Profesi Radiologi ini adalah orang yang melakukan pemeriksaan seperti teknik sinar-X, *Computed Tomography* (CT Scan), dan *Magnetic Resonance Imaging* (MRI). Biasanya hasil pemeriksaan ini dapat membantu dokter untuk mendiagnosa penyakit yang kita derita. Bayangkan jika profesi ini tidak ada, mungkin dokter juga akan kesulitan untuk menentukan

penyakit pasiennya. Adapun tenaga kerja Radiologi yang ada di rumah sakit Islam Gorontalo yaitu 4 (empat) dengan jenjang pendidikan D3. *Keenam* Tenaga Kerja Perekam Medis, Disaat berobat di rumah sakit, data-data atau hasil pemeriksaan pasien itu dicatat dengan rapi dan didokumentasikan sebagai arsip. Profesi yang mengerjakan hal ini adalah profesi perekam medis, perekam medis biasanya akan membuat catatan yang berisi rekaman hasil pengobatan pasien, identitas pasien, hasil pemeriksaan dokter, tindakan, pelayanan, dan lainnya selama dirawat rumah sakit. Rekam medis ini penting bagi dokter dan rumah sakit, untukantisipasi jika ada permasalahan atau komplain seputar pemeriksaan yang sudah berlalu, dokter dapat mengecek kembali catatan pemeriksaannya dalam rangka tindakan selanjutnya, upaya pengobatan pasien, sehingga kedepan dapat melayani pasien dengan lebih baik lagi. Rumah Sakit Islam Gorontalo saat ini melakukan profesi rekam medis ini dilaksanakan oleh Tenaga Kerja Kesehatan alumni SKM berjumlah 4 (empat) orang.¹⁸ Mereka yang melakukan pencatatan, pendokumentasikan yang berhubungan dengan administrasi pasien yang melakukan perawatan di Rumah Sakit Islam Gorontalo baik yang rawat inap maupun rawat jalan.

Disamping tenaga kerja Profesi diatas, juga ada tenaga kerja yang dipekerjakan oleh YKU Gorontalo di rumah Sakit Gorontalo diantaranya dari profesi akuntansi, Satpam, Cleaning service dan Tenaga Laundry. Jumlah tenaga kerja ini yaitu sejumlah 18 orang yang terbagi sebagai akuntansi sebanyak 4 (empat) orang atau 25 %, Satpam sejumlah 5 (lima) orang atau 27 %, Cleaning service sejumlah 6 (enam) orang atau 33,3 %, teknisi 1 (satu) orang atau 5,6 % dan Tenaga laundry 1 (satu) orang atau 5,6 %.

Keseluruhan tenaga kerja yang ada di rumah sakit Islam Gorontalo tersebut diatas berkedudukan/status tenaga kerja kontrak bukan tenaga kerja tetap. Keadaan ini berbeda dengan sifat pekerjaan yang tetap ataupun tidak fluktuatif pekerjaan yang ada di rumah sakit Islam Gorontalo, yang seharusnya berkedudukan/status tetap bukan kontrak. Hal ini dilakukan oleh Rumah Sakit Islam Gorontalo, mengingat jumlah fasilitasnya masih minim sehingga pembiayaan masih diarahkan untuk pengembangan rumah sakit islam, khususnya

¹⁸ Nur Mila Zakaria, Amd.Ked Perawat pada Rumah sakit Islam Gorontalo, wawancara 20 Agustus 2018

peningkatan tipe D ke Tipe C, walaupun juga tidak mengabaikan kesejahteraan tenaga kerja sesuai dengan kemampuan keuangan Rumah Sakit Islam Gorontalo.

Tenaga kerja kontrak biasanya digunakan pada pekerjaan yang bersifat sementara atau habis/selesai pekerjaan seperti pekerjaan kontraktor dimana ada pekerjaan jika mendapat tender proyek atau pekerjaan yang bersifat fluktuatif yakni volume pekerjaan naik/melonjak pada saat tertentu seperti musim panen. Sedangkan pekerjaan di Rumah Sakit Gorontalo bersifat tetap ada sepanjang kehidupan manusia masih didunia ini. Sehingga penggunaan tenaga kerja kontrak secara penuh pada pekerjaan yang ada dirumah sakit kurang tepat untuk digunakan sebaliknya yang tepat adalah tenaga kerja tetap atau sebagian besar tenaga kerja tetap dan sebagian kecil tenaga kerja kontrak. Rumah Sakit Islam Gorontalo yang saat ini menggunakan tenaga kerja kontrak menjadi kendala bagi terwujudnya, perlindungan ekonomi, perlindungan sosial dan perlindungan teknis sebagai indikator terwujud perlindungan hukum bagi tenaga kerja. Penggunaan tenaga kerja kontrak pada kenyataannya menjauhkan tenaga kerja memiliki penghasilan tetap. Keadaan ini dapat menimbulkan suasana kebatinan pekerja khawatir mengenai keuangan atau pendapatan karena tidak jaminan bekerja secara terus menerus atau waktu lama. Berbeda dengan tenaga kerja tetap yang mendapat gaji tetap dan tidak khawatir akan kedudukan sebagai tenaga kerja, bahkan dapat dinaikan gaji, serta bonus bila disiplin dan berprestasi. Dengan demikian secara finansial menjadi seorang tenaga tetap akan lebih aman bila dibandingkan dengan tenaga kerja kontrak. Disamping itu tenaga kerja tetap memiliki waktu cuti untuk libur dan dapat mengajukan cicilan, jika ingin membeli/memenuhi kebutuhan yang mahal seperti rumah, mobil dan lain-lain, karena tenaga kerja tetap diberikan kemudahan untuk mengajukan kredit / cicilan.

Tenaga kerja tetap juga mendapat asuransi kesehatan, melalui kerjasama pemberi kerja dengan perusahaan asuransi, dengan maksud untuk memproteksi atau melindungi para pekerjanya seperti mendapatkan fasilitas asuransi kesehatan gratis dari perusahaan. Atas kelebihan tenaga kerja tetap atas tenaga kerja kontrak, menggambarkan tenaga kerja tetap minim resiko ekonomi sehingga perlindungan ekonomi, perlindungan sosial dan perlindungan teknis lebih terjamin bila dibandingkan dengan tenaga kerja yang berstatus kontrak.

Manusia sebagai subyek hukum berhak mendapatkan perlindungan hukum, baik ketika ia berada dalam posisinya sebagai orang perseorangan/pribadi, maupun ketika ia berada dalam suatu komunitas, kelompok atau keadaan lain. Seorang pekerja, selain mempunyai hak mendasar dalam kodratnya sebagai manusia, maka ia juga mempunyai hak-hak yang diatur berdasarkan status/kedudukan dan posisinya sebagai pekerja, yang secara umum meliputi hak (akses) terhadap pekerjaan yang layak, hak atas penghasilan, hak atas kesehatan dan keselamatan kerja. Hak-hak tersebut di atas dalam pelaksanaannya membutuhkan adanya perlindungan hukum, melalui perlindungan ekonomi, perlindungan sosial dan perlindungan teknis. Tenaga kerja yang ada di Rumah Sakit Islam Gorontalo yang terdiri dari profesi Dokter, Perawat, Apoteker, Ahli Gizi, Radiologi, rekam medis dan profesi lain yang mendukung pekerjaan di Rumah sakit Islam Gorontalo belum mendapatkan hak-hak sebagai perwujudan perlindungan ekonomi, perlindungan sosial dan perlindungan teknis yang merupakan indikator adanya perlindungan hukum bagi tenaga kerja dalam hubungan industrial.

Rumah Sakit Islam Gorontalo yang saat ini, masih menggunakan tenaga kerja kontrak menjadi kendala bagi terwujudnya, perlindungan ekonomi, perlindungan sosial dan perlindungan teknis sebagai indikator terwujud perlindungan hukum bagi tenaga kerja. Penggunaan tenaga kerja kontrak pada kenyataannya menjauhkan tenaga kerja memiliki penghasilan tetap, memiliki waktu cuti untuk libur, mengajukan cicilan, jika ingin membeli/memenuhi kebutuhan yang mahal seperti rumah, mobil dan lain-lain, karena tenaga kerja tetap diberikan kemudahan untuk mengajukan kredit / cicilan dan asuransi kesehatan.

III. SIMPULAN

Perlindungan ekonomi, perlindungan sosial dan perlindungan teknis yang merupakan indikator perlindungan hukum bagi tenaga kerja dalam hubungan industrial sangat dipengaruhi oleh status/kedudukan tenaga kerja itu. Tenaga kerja tetap dengan penghasilan tetapnya dan didukung kesempatan mendapatkan penghargaan atau bonus/kenaikan pangkat, mudah untuk mendapatkan perlindungan hukum bila dibandingkan dengan tenaga kerja kontrak. Rumah Sakit Islam Gorontalo saat ini yang memiliki pekerjaan tidak bersifat sementara atau pekerjaan ada secara terus menerus dalam

memberikan pelayanan kesehatan, tentulah kesulitan untuk mewujudkan perlindungan hukum bagi tenaga kerjanya yang layak karena tidak memiliki tenaga kerja tetap. Masih berkedudukan tenaga kerja kontrak menjadi kendala utama bagi 102 (seratus dua orang) tenaga kerja yang ada di Rumah Sakit Islam Gorontalo untuk mendapatkan hak atas perlindungan hukum.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Khakim, 2009, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Penerbit PT Citra Aditya Bakti Bandung
- Amirudin, dan Zainal Asikin, 2004, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Arismunandar Sastrio, *Prospek Dan Tantangan Terhadap Peran Jamsostek Dalam Melindungi Dan Meningkatkan Kesejahteraan Pekerja*, diakses melalui www.Hukum online.com pada tanggal 20 September 2018.
- Asri Wijayanti. 2009. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta.
- Asri Wijayanti, 2002, “ Perlindungan Hukum bagi Buruh yang di PHK di Perusahaan Swasta”, *Prespektif Hukum, Jurnal Ilmiah Fakultas Hukum Universitas Hang Tuah*, vol.2 no. 2
- Ashabul Kahfi, 2016, *Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja*, Jurnal Jurisprudencie Volume 3 No.2 Desember 2016
- Harjono. 2008. *Konstitusi Sebagai Rumah Bangsa*, Penerbit Sekretariat Jenderal dan Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi, Jakarta.
- A. Ridwan Halim, 1990, *Hukum Perburuhan Dalam Tanya Jawab*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Asyhadie, Zaeni, 2007, *Hukum Kerja (Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta, Raja Grafindo Persada.
- Ernest Bakers, 1984 *Thi filosofih Of Aristotle*, Oxfort Universty Press, London-New York (terjemahan).
- Maria Theresia Geme, 2012, *Perlindungan Hukum terhadap Masyarakat Hukum Adat dalam Pengelolaan Cagar Alam Watu Ata*

Kabupaten Ngada, Provinsi Nusa Tenggara Timur, disertai Program Doktor Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Brawijaya Malang.

- Harjono. 2008. *Konstitusi Sebagai Rumah Bangsa*, Penerbit Sekretariat Jenderal dan Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi
- Husni Lalu, 2003, *Pengantar hukum ketenaga kerjaan indonesia*, Jakarta,PR Raja Grafindo Persada,
- Imam Soepomo, 2003, *Pengantar Hukum Perburuhan, Djambatan* Edisi Revisi, Jakarta.
- James A.F.Stoner, Manajemen, Edisi Kedua (Revisi) Jilid I, Alih Bahasa Alfonsus Sirait, Penerbit: Erlangga, Cetakan Kedua, 1990.Hal. 36.
- Melania Kiswandari. 2014. *Kesehatan dan Keselamatan Kerja*. Dalam, Aloysius Uwiyono dkk.
- Melania Kiswandari. *Asas-asas Hukum Perburuhan*, Rajawali, Jakarta
- M.Sitorus Thoga, Kompas, *Jaminan Sosial dan Perkembanganya*, diakses melalui www.kompas.com pada tanggal 20 September 2018
- N Kerlinger, Freed, 1996, *Asas-asas Penelitian Behavioral*, Edisi Indonesia, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Pia Markanen, 2006, *Keselamatan dan Kesehatan Kerja Di Indonesia*, Makalah disampaikan pada pertemuan International Labaour Organiztion, Manila,
- Philipus M Hadjon, 1994, “ *Perlindungan hukum dalam negara hukum Pancasila*, makalah disampaikan pada symposium tentang politik, hak asasi dan pembangunan hukum dalam rangka Dies Natalis XV/ Lustrum VIII, Universitas Airlangga, 3 November 1994
- Rachmad Syafa’at, 2008, *Gerakan Buruh dan Pemenuhan Hak Dasarnya: Strategi Buruh Dalam Melakukan Advokasi*, Penerbit: In-Trans Publising.
- Salim Hs, 2002, *Pengantar Hukum Perdata Tertulis*, Sinar Grafika, Jakarta.

Soeroso, 2006, *Pengantar Ilmu Hukum*, Cetakan Kedelapan Penerbit: Sinar Grafika, Cetakan Kedelapan.

Uti Ilmu Royen, 2009, *Perlindungan Hukum terhadap Pekerja/Buruh Outsourcing (studi Kasus di Kabupaten Ketapang)*, hasil penelitian Tesis pada Program Megister Ilmu Hukum UNDIP, Semarang.

Undang-Undang Nomor: 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor: 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial.

Undang-undang Nomor: 24 tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan.

Peraturan Pemerintah Nomo: 14 Tahun 1993 Tentang Penyelenggaraan Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Peraturan Pemerintah Nomor: 44 tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian.

Peraturan Presiden Nomor 109 tahun tentang Penahapan Kepesertaan Program Jaminan Sosial.

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor:44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian Bagi Pekerja Harian Lepas, Borongan dan Perjanjian Kerja waktu tertentu pada sektor Usaha Jasa Konstruksi.